# ЯК ЗНАЙСЦІ ПРАЦУ

ДАПАМОЖНІК ПА ПОШУКУ ПРАЦАДАЎЦЫ

СПЕЦПРАЕКТ ADUKACYJA.INFO

# ПРЫВІТАННЕ, СЯБРЫ!

Сёння знайсці працу – не такая простая задача, а знайсці добрую – якая будзе прыносіць задавальненне – яшчэ складаней. Спачатку трэба «зачапіць» працад  сваім рэзюмэ, потым прайсці некалькі этапаў сумоўя, а «на дэсерт» чакае выпрабавальны тэрмін.

Напэўна, кожны з нас хаця б раз у жыцці задаваўся пытаннем: чаго чакаюць ад нас рэкруцёры, на што звяртаюць увагу і аб чым пры гэтым думаюць? У гэтым дапаможніку мы папрасілі спецыялістаў па персанале пракаментаваць жыццёвыя сітуацыі ўдзельнікаў конкурсу эсэ «Як я шукаў працу», адзначыць найбольш тыповыя памылкі пры пошуку працы і даць парады будучым кандыдатам.

Спадзяемся, што з гэтым даведнікам вы будзеце больш упэўнена адчуваць сябе на рынку працы, падчас сумоўя і знаёмства з кампаніяй.

Як казалі старажытныя рымляне, хто папярэджаны, таго і тапкі (= той узброены). Поспехаў у пошуку і атрыманні працы сваёй мары!

*Каманда adukacyja.info*

# НАШЫЯ ЭСКРПЕРТЫ:



**Медэя Ахвледзіяні** – бізнес-трэнер, коўч, кансультант у сферы кіравання і адукацыі персаналу, намеснік дырэктара па персанале з 2002 года. Працавала ў такіх кампаніях, як ТАА «Белкантон», ТАА «Афістон», Silverado, ЗАТ «Еўраэнерга».



**Настасся В'юнова** – менеджар па персанале ТАА «Каліна-Бел», HR-generalist. Працуе па прафесіі з 2010 года. Працавала ў групе кампаній «САЦІО» і групе кампаній «Сэльвін».






**Кацярына Данілюк** – кіраўнік аддзела персаналу кампаніі ТАА «Сэльвін». У 2010 годзе займала пасаду кіраўніка адукацыйнага цэнтра кампаніі «Связной», мае вопыт у кіраванні салонамі сотавай сувязі на пасадзе рэгіянальнага менеджара. У сферы падбору і ацэнкі персаналу з 2009 года.






**Юры Усціновіч** – спецыяліст па карпаратыўным развіцці ТАА «Фабеас».



# ПОШУК ПРАЦЫ

**ГІСТОРЫЯ НАСЦІ**

*Адным сонечным травеньскім днём я і мой працадаўца вырашылі ісці ў светлую будучыню рознымі дарогамі. Рэзюмэ было закінута на сайты для пошуку працы яшчэ ў апошні месяц перад звальненнем, але пошукі ішлі неяк вяла. То часу хадзіць на сумоўі не было, бо я яшчэ працавала, то арганізацыя адмаўлялася столькі чакаць майго звальнення.*

**КАЦЯРЫНА, SELLWIN**

Калі вы вырашылі ісці рознымі дарогамі са сваім працадаўцам і працадаўца пра гэта ведае, лепш за ўсё загадзя абгаварыць моманты, звязаныя з пошукам новага месца. Абмяркуйце з кіраўніком магчымыя варыянты наведвання сумоўяў. Напрыклад, можна выбраць адзін дзень (сярод працоўнага тыдня), калі вы зможаце браць выхадны і прызначаць час на сустрэчы і вывучэнне вакансій. Або дамовіцца пра тое, што 2–3 разы на тыдзень вы будзеце сыходзіць з працы на некалькі гадзін раней або пазней. Калі гэты момант агаварыць з працадаўцам загадзя, я ўпэўненая, што час будзе знаходзіцца нават пры вялікай колькасці задач і даручэнняў!

Часта здараецца, што супрацоўнік не вырашаецца сказаць кіраўніку пра сваё рашэнне пакінуць кампанію (чым шкодзіць і сабе, і кампаніі). Калі працадаўца не ведае пра ваша рашэнне сысці або катэгарычна супраць таго, каб супрацоўнік хадзіў на сустрэчы ў працоўны час, рэзюмэ размясціць усё роўна можна, але пры гэтым пазначыць патрэбную інфармацыю. Напішыце ў рэзюмэ, у які прамежак часу вы можаце прыйсці на сустрэчы, напрыклад: «На сённяшні момант не маю магчымасці наведваць сумоўі ў працоўны час». Або: «Змагу прыступіць да абавязкаў на новым месцы з такога і такога дня (дата)». Калі вы пакідаеце водгук на вакансію (або адпраўляеце рэзюмэ на электронны адрас кампаніі), абавязкова прадублюйце гэту інфармацыю ў суправаджальным лісце. Вядома ж, гэта знізіць колькасць запрашэнняў, але зэканоміць вам час на апрацоўку прапаноў, дзе вас не гатовыя чакаць. У нашай кампаніі кіраўнікі падраздзяленняў, калі бачаць добрае рэзюмэ, гатовыя падстроіцца пад кандыдата і сустракаюцца з ім і а 8-й раніцы, і а 7-й вечара.

Адважваючыся на такі сур'ёзны крок, як змена працы, будзьце гатовыя, што пошукі адпаведнага вам месца можа заняць ад двух тыдняў да двух месяцаў.

**МЕДЭЯ**

Пошук працы – гэта таксама сур'ёзная праца і вялікая нагрузка: важна вызначыцца, што *іншае*, у параўнанні з ранейшымі ўмовамі, вам трэба, а таксама зразумець, што павінна быць у будучай арганізацыі і на новым працоўным месцы.

Лепш цалкам пагрузіцца ў пошук ужо пасля звальнення, а да таго старанна рыхтавацца па пытаннях: вызначыць мэту пошуку і тое, у якую арганізацыю вы хочаце трапіць, скласці спіс кантактаў патэнцыйных працадаўцаў, падрыхтаваць рэзюмэ, запоўніць некалькі ўзораў анкет і, вядома, закрыць усе пытанні на старым працоўным месцы.

**НАСТАССЯ, «КАЛІНА-БЕЛ»**

Пошукі працы трэба пачынаць з разлікам, каб у вас быў час:

- вывучыць рынак працы і скласці пісьмовае рэзюмэ (паглядзець, што прапаноўваюць працадаўцы і кандыдаты) – у сярэднім адзін тыдзень;
- правесці актыўны пошук і сумоўі – 1–2 тыдні.

Яшчэ адзін момант: калі кандыдат больш за два месяцы застаецца на рынку, ён ужо не цікавы, бо большасць працадаўцаў або ўжо яго разгледзелі, або ім не цікава яго разглядаць наогул.



## ЦІ ШУКАЦЬ ПРАЦУ ПАКУЛЬ НЕ ЗВОЛЬНІЎСЯ?

# СУМОЎЕ

**ГІСТОРЫЯ НАСЦІ**

*На першае сумоўе я доўга збіралася – што апрануць, што з сабой узяць, што казаць. Выглядаць хацелася сур'ёзным дзелавым чалавекам, таму я апранулася ў строгае і цёмнае. Як я цяпер разумею – дарма. Праз паўгода з дня сумоўя высветлілася, што лепш за ўсё людзі ўспрымаюць мяне ў адзенні, блізкім да дзелавога стылю, светлых колераў. Мабыць, мой светлы вобраз выклікаў прыхільнасць да мяне кадравых работнікаў, і сумоўі праходзілі ў асноўным паспяхова, хоць і не заўсёды.*

**КАЦЯРЫНА, SELLWIN**

Калі я сустракаюся з кандыдатамі, то, вядома ж, звяртаю ўвагу на тое, як яны апранутыя. Але строгі стыль і цёмныя колеры ў адзенні яшчэ ніколі не паслужылі прычынай для адмовы кандыдату.

На сумоўе трэба апранацца, каб выглядаць адпаведна той пасадзе, на якую вы прэтэндуеце. Не варта апранаць строгі дзелавы касцюм, калі прэтэндуеце на пасаду, напрыклад, мэрчандайзэра. Калі ж ваша пасада прадугледжвае дзелавы стыль адзення, абавязкова выбірайце для сустрэчы строгі стыль. Сапраўды, апранацца ва ўсё чорнае – не самы лепшы выбар. Адзенне не абавязкова павінна быць цёмнае, але і яркіх насычаных колераў (напрыклад, ружовага, салатавага) таксама лепш пазбягаць. Выражэнне сваёй індывідуальнасці праз выгляд дапускаецца толькі для людзей творчых прафесій, напрыклад, дызайнераў, арт-дырэктараў, мастакоў.

Калі вы прэтэндуеце на працу з сярэднім заробкам, я не рэкамендую выбіраць для сумоўя занадта дарагія аксэсуары і ўпрыгожанні – працадаўца можа вырашыць, што вы занадта дарагі для яго (хоць вашай мэтай было зрабіць уражанне!).



**ШТО АПРАНУЦЬ?**

## МЕДЭЯ

Выбар адзення ўплывае на вынікі сумоўя – у залежнасці ад пасады. Але заўсёды ёсць кампраміс, і цёмныя колеры не абавязковыя. Нейтральныя колеры, якія вам пасуюць, і стыль, набліжаны да дзелавога (калі прафесія, вядома, не звязаная з крэатывам).

## НАСТАССЯ, «КАЛІНА-БЕЛ»

Строгае адзенне і цёмныя колеры – для сферы фінансаў і вышэйшага ТОП-менеджменту.
Дзелавы стыль – для офісных клеркаў.
Чыстае штодзённае адзенне – для рабочых, прадаўцоў, спецыялістаў IT. Напрыклад, мне будзе няёмка праводзіць сумоўе з кандыдатам на грузчыка, калі ён прыйдзе ў строгім строі.

**ГІСТОРЫЯ НАСЦІ**

*Прыйшла я ўся сур'ёзная і ў цёмным, з працоўнай кніжкай у спацелым кулачку. Чакала доўга, за гэты час прыйшло яшчэ некалькі кандыдатаў на гэтую пасаду. На душы зрабілася сумна і моташна ад таго, што амаль усе яны мне здаваліся больш адпаведнымі, чым я (з самаацэнкай была бяда). Нас па чарзе заводзілі ў кабінет да генеральнага дырэктара. Кабінет быў вялізны, абстаўлены дарагой мэбляй, з акном на ўсю сцяну ад падлогі да столі. Уся абстаноўка была прызначаная для таго, каб навяваць думку, што фірма вельмі сур'ёзная. Гендырэктар сядзеў за вялікім сталом. У яго была дзіўная манера размаўляць вельмі ціха, часам ён пераходзіў амаль на шэпт. Велізарнае памяшканне з рэхам і размова шэптам неяк прыгнятальна на мяне дзейнічалі. У мяне з'явілася адчуванне ўласнай нікчэмнасці. Кандыдата (гэта значыць мяне) пасадзілі ў аддаленні, і каб пачуць пытанне, трэба было напружваць слых і лавіць кожнае слова. Пару разоў я, да свайго сораму, усё ж такі перапытвала, і тады гендырэктар з незадаволеным выглядам паўтараў пытанне (заўважу, што да гэтага на слых я не скардзілася). Сярод іншага мне задалі пытанне пра тое, колькі я хачу атрымліваць за сваю працу. Прычым прыкладна ў наступнай форме: «На які вы разлічваеце заробак? Толькі вы ж разумееце, што чым меншы вы скажаце памер зарплаты, тым больш вы будзеце канкурэнтаздольныя як кандыдат на гэтую пасаду». Во як! Сапраўдны ход канём! Я тады падумала і з падлізлівым выглядам сказала менш, чым хацела спачатку.*



## ЗАДАЙЦЕ САБЕ ПЫТАННЕ: «НА ШТО Я РАЗЛІЧВАЮ?»

*Ідучы з сумоўя, я спрабавала зразумець, як так магло адбыцца, што я пагадзілася на нецікавую працу за невялікія грошы ды яшчэ і сама назвала іх памер. Гэта быў адзін з нешматлікіх выпадкаў у маім жыцці, калі я адчувала сябе бязвольнай анучай.*

### КАЦЯРЫНА, SELLWIN

Падобныя сітуацыі ўзнікаюць даволі часта, калі сумоўе праводзіць не рэкруцёр, а чалавек, які займае кіроўную пасаду: начальнік аддзела, генеральны дырэктар або ўласнік кампаніі. На жаль, дырэктар упэўнены, што яго задача на сумоўі – раздушыць кандыдата, знайсці ў ім заганы і абавязкова паказаць на іх. Дзякуючы гэтаму, як лічыць дырэктар, спецыяліста можна будзе купіць за меншы заробак, чым разлічваў сам кандыдат.

Ёсць вялікая імавернасць, што з такімі паводзінамі спецыяліст будзе сутыкацца і пасля ўваходжання ў штат. Манеры дырэктара ў дачыненні кандыдатаў на сумоўі і людзей, якія ўжо працуюць у кампаніі, хутчэй за ўсё не будуць адрозніваца.

У гэтай сітуацыі дырэктар шукае не якасных і дасведчаных працаўнікоў, а танных. Калі ў вас не так шмат вопыту і вы гатовыя працаваць дзеля атрымання навыкаў за невялікія грошы – можна згаджацца на такую прапанову. Калі ж вы цэніце сябе як спецыяліста – не бойцеся казаць, колькі вы каштуеце!

### МЕДЭЯ

У вас ёсць мэта – рэалізуйце яе! Называйце той заробак, на які вы разлічвалі (спадзяюся, вы яго не са столі бераце). Магчыма, вам і не трэба такая фірма, якая спрыяе думкам пра ўласную нікчэмнасць, бо ёсць шмат іншых месцаў, куды хочацца хадзіць з задавальненнем.

## **НАСТАССЯ, «КАЛІНА-БЕЛ»**

Каб і падчас сумоўя, і пасля яго не было недагаворак, крыўды і непаразуменняў, лепш за ўсё назваць цікавую для вас суму адразу.

Для таго каб ў ёй не памыліцца, трэба паглядзець як прапановы працадаўцаў, так і запыты кандыдатаў, і выбраць нешта сваё, што вас задаволіла б.

Для маладых спецыялістаў вельмі важна разумець і свой узровень як кандыдата.

## **ЮРЫ, «ФАБЕАС»**

Па-першае, дзіўна, што гендырэктар займаецца падборам шараговага персаналу. Мяне б ужо гэта насцярожыла. Яшчэ можна зразумець, калі гэта нейкія топавыя пасады. Інакш генеральны выглядае нейкім самазалюбаваным самадурам.

Па-другое, у прыведзеным прыкладзе яскрава праяўляецца непавага да кандыдатаў. У першую чаргу, на мой розум, варта імкнуцца, каб кандыдаты на адну і тую ж пасаду ўвогуле не перасякаліся. Апроч таго, падумайце: калі для вас ужо цяпер ствараюцца некамфортныя ўмовы і вы іх успрымаеце цярпліва, то што будзе ў выпадку, калі вы ўладкуецеся на гэтае месца працы? Асабіста я размову закончыў бы сам дастаткова хутка. Я сказаў бы гэтаму генеральнаму, што ў такім адстойным месцы мне працаваць будзе нецікава. У гэткім выпадку «з носам» застаўся б сам гендырэктар.

Што датычыць сумы заробку, я параіў бы папярэдне даведацца праз інтэрнэт, які сярэдні кошт вашай спецыяльнасці на рынку. Пасля дадаў бы да гэтага ваш прафесіяналізм разам з нейкімі ўнікальнымі здольнасцямі (або адняў бы – пры адсутнасці прафесіяналізму і здольнасцяў) і вывеў сярэдняе арыфметычнае.

Я не раіў бы называць суму, меншую за тую, на якую вы разлічваеце. Хіба што вы мазахіст і гатовыя працаваць там, дзе вас не паважаюць і плацяць меншы заробак, чым вы заслугоўваеце.

# СТРЭС-ІНТЭРВ'Ю

**ГІСТОРЫЯ ВОЛЬГІ В.**

*Калі ты ідзеш на вакансію, скажам, менеджара па працы з кліентамі, гэта значыць, ты павінен умець працаваць з рознымі пакупнікамі, пачынаючы ад мілых і добразычлівых персанажаў і заканчваючы хамамі, якія ўсталі не з той нагі. У адной кампаніі, напрыклад, супрацоўніца па персанале прымусіла прэтэндэнта на вакансію з'есці сваё «пачартоўску нягоднае» рэзюмэ, пры гэтым яна яго разарвала і кінула небараку ў твар!*

*У мяне была лайт-версія такой размовы. Адбылася яна ўсяго толькі ў кафэ «У гасцях у англійскай бабулі», дзе мой будучы начальнік, седзячы ў кампаніі фарбаванай бландзінкі, міла кпіў з мяне. Жанчына з ім, якую я спачатку вельмі дарма ўспрымала як мэблю, раптам пачала абмяркоўваць маю прафесійную кампетэнцыю, задаючы падступныя пытанні, на якія я, зрэшты, умела адказвала. Пасля такога халоднага прыёму я ўжо не разлічвала атрымаць гэтае месца, як раптам дырэктар працягнуў мне візітоўку і абяцаў працягнуць размову далей. Я ўспрыняла гэта як яшчэ адзін этап зацягнутага сумоўя. Добра, што я не мела рацыі! Мяне ўзялі! Цэлыя два месяцы я працавала ў офісе, робячы абсалютна дзяжурную, малацікавую працу.*

**КАЦЯРЫНА, SELLWIN**

Апошнім часам сярод кампаній у Беларусі зрабіліся папулярнымі элементы стрэс-інтэрв'ю. Але рэч у тым, што стрэс-інтэрв'ю – занадта складаная методыка, якая патрабуе ад менеджара па падборы персаналу асаблівай падрыхтоўкі. Рэкруцёр, які выкарыстоўвае такі тып сумоўя, павінен добра ведаць гэтую методыку і быць упэўненым, што, апускаючы кандыдата ў стрэс, ён не нашкодзіць псіхіцы чалавека. І самае галоўнае – рэкруцёр, які праводзіць стрэс-інтэрв'ю, павінен умець вывесці кандыдата са стрэсавага стану пасля заканчэння сумоўя.

На жаль, большасць менеджараў па падборы персаналу, якія выкарыстоўваюць

стрэс-інтэрв'ю, не маюць патрэбнага ўзроўню ведаў. У выніку замест таго, каб радавацца атрыманню ад такога сумоўя новага цікавага вопыту, кандыдаты сыходзяць з пачуццём пагарды і да хама-рэкруцёра, і да кампаніі.

Калі вы праходзіце сумоўе на пасаду, якая прадугледжвае нейкі стрэс падчас працы (сфера абслугоўвання, продажы, кіраванне людзьмі і г.д.), і рэкруцёр пачынае вам грубіць, перабіваць, задае занадта асабістыя пытанні – супакойцеся, вас правяраюць на ўстойлівасць да стрэсу. Не губляйце спакою і вытрымкі, працягвайце паважліва звяртацца да рэкруцёра. Важна не губляць канцэнтрацыі, бо раздражненне не дазволіць прадэманстраваць сябе з найлепшага боку. Вы павінны вырашыць, дзе сканчаюцца рамкі прыстойнасці і пачынаецца банальнае невуцтва. Адказвайце ў спакойнай манеры на тыя пытанні, якія, на вашу думку, дапушчальныя з пункту гледжання этыкі. А ад адказу на астатнія вы маеце поўнае права адмовіцца.

**НАСТАССЯ, «КАЛІНА-БЕЛ»**

Такое бывае. Гэта, хутчэй за ўсё, стрэс-інтэрв'ю. Яно можа быць двух тыпаў: дапушчальнае і недапушчальнае. Недапушчальнае – апісваецца ў прыкладзе вышэй. Дапушчальнае – гэта хутчэй гульня, і ўрэшце кандыдат разумее, што яго проста правяралі. Калі так здарылася, што вы трапілі на стрэс-інтэрв'ю недапушчальнага тыпу, то сыходзьце з пачуццём уласнай годнасці, як толькі яго закранулі.

**ГІСТОРЫЯ ВОЛЬГІ Д.**

*Першым пунктам пошуку працы, вядома, быў цэнтр занятасці. Яшчэ не ўвайшоўшы ў памяшканне, я заўважыла шмат людзей, якія стаялі каля яго. Потым я зразумела, што яны чакалі транспарт, на якім збіраліся ехаць на сельскагаспадарчыя работы. У будынку цэнтра занятасці людзей было не менш, чым на вуліцы, але ўсе яны былі занятыя пошукам вакансій. Падышоўшы да стэнда з вакансіямі, я пачала ўважліва шукаць што-небудзь блізкае для сябе. На вялікі жаль, большасць месцаў патрабавалі поўнага працоўнага дня, а астатнія былі вельмі далёка з*

*малым акладам. Пасля безвыніковага прагляду спісаў вольных вакансій я зайшла ў кабінет, дзе людзей размяркоўвалі на працу. Там сядзеў мужчына, які спрабаваў мяне пераканаць, што без досведу мяне наўрад ці хто возьме. Пад канец ён з іроніяй даў мне нумар тэлефона бабулькі, якой трэба была дапамога. З вялікай удзячнасцю і разуменнем таго, што ў мяне з’явіліся перспектывы працаўладкавання, я ўзяла гэты нумар і пабегла тэлефанаваць.*

**КАЦЯРЫНА, SELLWIN**

Цяпер сітуацыя на рынку працы складаецца на карысць кандыдатаў. Часта вакансій на сайтах для пошуку працы больш, чым ахвотных працаваць. Таму на сённяшні дзень самы эфектыўны спосаб пошуку працы – менавіта праз іх. Важна скласці пісьмовае рэзюмэ. Яно павінна быць дынамічнае і карэктавацца пад патрабаванні кожнай канкрэтнай вакансіі.

Адразу ж звяртацца ў цэнтр занятасці я не рэкамендую. Паспрабуйце для пачатку самастойна знайсці працу або паралельна шукаць працу на сайтах і ў цэнтры занятасці.

**МЕДЭЯ**

Часцей за ўсё туды звяртаюцца ў пошуку рабочых спецыяльнасцяў. Гэтыя цэнтры не ахопліваюць увесь спектр пасад.

**НАСТАССЯ, «КАЛІНА-БЕЛ»**

Мне здаецца, што сёння ў цэнтры занятасці звяртаюцца толькі людзі, якія не ўмеюць карыстацца інтэрнэтам. Ёсць вялікая колькасць сайтаў, дзе размешчаны вакансіі, у тым ліку падпрацоўкі і вакансіі для маладых спецыялістаў.

**ЮРЫ, «ФАБЕАС»**

Маю сумнеў, што праз цэнтр занятасці можна знайсці высокааплатную працу. Магчыма, вам патрэбны досвед працы ў нейкай сферы. Тады вы можаце працаўладкавацца і праз цэнтр занятасці.

**ГІСТОРЫЯ ВОЛЬГІ Д.**

*Сяброўкі спрабавалі падпрацоўваць, распаўсюджваючы касметыку; праўда, сярод студэнтаў гэтая касметыка не заўсёды карысталася вялікім попытам. Цікава, што гэтыя касметычныя кампаніі строгіх патрабаванняў да сваіх працаўнікоў не выстаўлялі, а наадварот, з радасцю бралі як дзяўчат, так і хлопцаў. Мой знаёмы распавядаў, што ледзьве адмовіўся ад супрацоўніцтва з імі. Рэч у тым, што на абвестцы, па якой ён знайшоў гэтую працу, не прапісвалася нічога пра касметыку. Ён сказаў: «Лепей аб'явы на слупах буду расклейваць, чым распаўсюджваць касметыку».*

## КАЦЯРЫНА, SELLWIN

Ці можна зрабіць кар'еру ў «Арыфлэйм»? Думаю, можна. Іншае пытанне – колькі часу і сілаў на гэта пойдзе ў студэнта?

На сённяшні дзень ёсць немалы выбар вакансій для студэнтаў. Гэта і прамоўтары, і копірайтары, і тыя ж расклейшчыкі абвестак. Кожны выбірае тое, што яму падабаецца. Напрыклад, у нашай кампаніі ад прамоўтара (або мэрчандайзэра) можна вырасці да гандлёвага прадстаўніка, а пасля і да начальніка сектара. Усё ў вашых руках.

## МЕДЭЯ

Калі вы гэтага вельмі хочаце, то можна зрабіць кар'еру і на распаўсюдзе касметыкі. Я ведаю шмат знаёмых, якія зараблялі, працуючы ў «Арыфлэйме» і падобных фірмах. Асабіста мне гэта не падабаецца.

## НАСТАССЯ, «КАЛІНА-БЕЛ»

Зарабіць можна ўсюды. Але тут трэба разумець, што гэта бізнес – такі ж, як і ўсё. Гэта значыць, трэба ўкладваць грошы, цяжка і шмат працаваць, каб прыйсці да поспеху. Для маркетынгавых пірамід абавязковыя моцныя ногі і сталёвыя нервы, а таксама вялікае жаданне разбагацець!

## ЮРЫ, «ФАБЕАС»

Не веру, што можна зрабіць кар'еру у кампаніях такога тыпу. Толькі калі вельмі пашанцуе... Але больш шанцаў купіць шчаслівы білет у «Спортлато».

**ГІСТОРЫЯ ВОЛЬГІ Д.**

*Абвесткі з прапановамі працы можна знайсці нават там, дзе менш за ўсё гэтага чакаеш – напрыклад, на дрэве. Вось і я знайшла абвестку, дзе прыгожа распісвалася, што можна разбагацець, дзеля чаго трэба толькі выслаць 5000 рублёў на пэўны адрас, і вам прыйдзе адказ. Праз некалькі дзён мне сапраўды прыйшоў адказ, дзе тлумачылася, што бізнес можна звязаць з такою жывёлаю, як шыншылы (мех гэтай жывёлы вельмі каштоўны). Трэба было патраціць немалую суму грошай для набыцця гэтых жывёлін, а потым, наразводзіўшы, іх прадаваць. Мае знаёмыя доўгі час смяяліся з мяне, кажучы: «З такім поспехам лепей свіней разводзіць у інтэрнаце – карысць відавочная і ў халадзільніку».*

## КАЦЯРЫНА, SELLWIN

Вы шукаеце працу, каб зарабляць грошы, і калі працадаўца просіць грошай у вас, трэба разумець, што тут нешта не тое. Калі сумняваецеся – лепш адмоўцеся ад прапановы. Вялікія грошы не падаюць з неба, іх трэба зарабіць.

## МЕДЭЯ

Важна задаваць пэўныя пытанні: Дзе я магу пачытаць інфармацыю пра вашу арганізацыю? На якім сайце? Чым займаецца ваша фірма? Колькі ў яе супрацоўнікаў? Адказы павінны быць вам зразумелыя, яны павінны ўтрымліваць канкрэтную інфармацыю, а не агульныя (няхай і пазітыўныя) фразы.

## НАСТАССЯ, «КАЛІНА-БЕЛ»

Ніколі не плаціце за працу! Калі вы, вядома, не працадаўца.

# МЫ СПЫТАЛІ:

## *ЯКІЯ ТЫПОВЫЯ ПАМЫЛКІ РОБЯЦЬ МАЛАДЫЯ ШУКАЛЬНІКІ ПРАЦЫ?*

**КАЦЯРЫНА, SELLWIN**

Цяпер самыя тыповыя памылкі сярод маладых шукальнікаў працы наступныя:

- Неадпаведнасць вопыту, ведаў і навыкаў агучанаму планаванаму заробку (напрыклад, на вакансіі «асістэнта маркетолага» просяць 1000 умоўных адзінак).
- «Бедныя» рэзюмэ, дзе акрамя імя і адукацыі няма ніякай інфармацыі. Калі досведу няма, напішыце тэму дыплома, назавіце кампанію, у якой праходзілі практыку, апішыце вашы любімыя прадметы, нядаўна прачытаныя кнігі (я маю на ўвазе прафесійную літаратуру).
- Дрэнна падабраная фатаграфія ў рэзюмэ (напрыклад, з пляжу ў купальніку або на вечарыне з куфлем піва). Калі строгай фатаграфіі няма, лепш размясціць рэзюмэ зусім без яе.
- Граматычныя памылкі ў рэзюмэ («Я велмі хачу ў вас прыцоваць»). Абавязкова правярайце памылкі пасля запаўнення!
- Хлусня на сумоўі. Вопытны рэкруцёр зразумее, што вы хлусіце, за лічаныя хвіліны. Як бы моцна ні хацелася прыхарашыць свой досвед працы, рэкамендую казаць праўду.
- Адсутнасць цікавасці і запалу. Аднойчы маладая кандыдатка на маё пытанне «Чаму вы вырашылі пачаць пошукі працы?» адказала, што ў яе зламаўся ноўтбук, а тата адмаўляецца заплаціць за рамонт.

**МЕДЭЯ**

Адсутнасць выразнай мэты і бачання, якая праца мяне задаволіць, што я магу і хачу рабіць.

**НАСТАССЯ, «КАЛІНА-БЕЛ»**

Вялікія амбіцыі ў дачыненні заробку, вялікі страх і нежаданне пачынаць з малога.

## *ЯКІМ ЧАЛАВЕКАМ ТРЭБА БЫЦЬ, КАБ ПРАЦАВАЦЬ У ВАШАЙ КАМПАНІІ?*

**КАЦЯРЫНА, SELLWIN**

Спецыяліст у кампаніі Sellwin (калі мы гаворым пра гандлёвы аддзел) – гэта мэтанакіраваны, пазітыўна зараджаны і ўстойлівы да стрэсу чалавек. Не абавязкова з вопытам работы, але з жаданнем атрымліваць новыя веды ды імкнуцца да максімальнага выніку!

**НАСТАССЯ, «КАЛІНА-БЕЛ»**

Перш за ўсё, каб трапіць да нас на працу, трэба быць прыязным і адкрытым чалавекам. Мы ганарымся тым, што ў нашай кампаніі людзі менавіта сябруюць – і сябруюць гадамі!

А кожны супрацоўнік сапраўды павінен быць яшчэ і актыўным, мэтанакіраваным і пісьменным.

**ЮРЫ, «ФАБЕАС»**

У нашай кампаніі прыжываюцца працаздольныя людзі, арыентаваныя на вынік.

## ЯКІЯ РЭКАМЕНДАЦЫІ ВЫ МОЖАЦЕ ДАЦЬ МОЛАДЗІ ПРЫ ПОШУКУ ПРАЦЫ?

### КАЦЯРЫНА, SELLWIN

Галоўнае – без панікі! Ведайце: сумоўе – гэта двухбаковы продаж. Не толькі вас ацэньваюць на сумоўі, але і вы ацэньваеце прапанову аб працы. Не бывае дрэнных кандыдатаў, бывае, што кандыдат не падыходзіць на тую або іншую пасаду! Рэкруцёр на сумоўі не мае на мэце знайсці ў вас хібы, яго мэта – знайсці найбольш прыдатнага кандыдата на адкрытую вакансію. Ваша ж задача – знайсці кампанію, куды вы будзеце хадзіць з задавальненнем. Але памятайце: грошы трэба зарабіць.

### МЕДЭЯ

Па-першае, дакладна адказаць на пытанне: што я хачу і магу рабіць, чым хачу займацца? Па-другое, разумець, на якія саступкі (у тым ліку і ў заробку) вы гатовыя пайсці для атрымання новых ведаў, досведу і навыкаў.

### НАСТАССЯ, «КАЛІНА-БЕЛ»

Першае, што вы павінны зрабіць, – гэта вызначыцца, што вы ўсё ж такі хацелі б рабіць усё сваё жыццё. Мы, моладзь, вельмі актыўныя, крэатыўныя і нестандартныя людзі. Нам трэба накіроўваць сваю гіперэнергію ў мірнае рэчышча і рабіць нешта добрае, нешта важнае для ўсяго чалавецтва!

### ЮРЫ, «ФАБЕАС»

Раю не баяцца хадзіць на сумоўі. З кожным новым сумоўем будзеце трымацца больш упэўнена.

Калі ж дасягняце ўзроўню сапраўднага прафесіянала, то не вы будзеце шукаць працу, а яна будзе шукаць вас. Вам застанецца толькі выбіраць – за якую працу брацца, а ад якой адмаўляцца.

**НАСТАССЯ, «КАЛІНА-БЕЛ»**

У мяне ёсць цікавая гісторыя маёй калегі, маладога спецыяліста. Мне здаецца, яна растлумачыць маладым людзям, як уладкавацца на працу іх мары:

*Мяне клічуць Іна. Я паспяховы малады спецыяліст і ўжо працую на другой працы пасля заканчэння ўніверсітэта. Вучылася я бясплатна на факультэце маркетынгу БДЭУ. Падчас вучобы месца практыкі знайсці было даволі лёгка, бо практыка была вытворчай і доўжылася ўсяго месяц. А вось з пераддыпломнай практыкай было складаней. Калі заставалася зусім мала часу да яе пачатку, у мяне не было ніякіх варыянтаў. Але ўсё аказалася зусім лёгка. Я проста патэлефанавала ў адну даволі вядомую фірму і папрасілася туды на практыку. І мяне ўзялі.*

*За час пераддыпломнай практыкі трэба было пісаць і справаздачу, і дыплом. Але мне значна цікавейшы быў працэс дапамогі супрацоўнікам фірмы ў арганізацыі аднаго маштабнага мерапрыемства. Пасля яго правядзення мне прапанавалі папрацаваць над новым праектам у той час, які застаўся ад практыкі. А потым з'явіўся яшчэ адзін. І я засталася працаваць па размеркаванні ў гэтай кампаніі. Праца была сапраўды цікавая, было шмат цікавых і цяжкіх праектаў. У кампаніі я прапрацавала больш за год, атрымала каласальны вопыт як у прафесійнай сферы, так і ў плане зносін з людзьмі.*

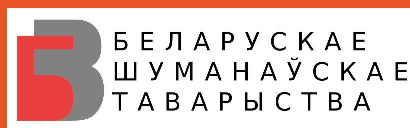
*Пасля першай працы я вырашыла, што хачу развівацца далей. І размеркаванне не было для мяне перашкодай. Я з лёгкасцю аформіла ўсе неабходныя для пераразмеркавання дакументы. Але перш занялася пошукам працы. Вакансій было даволі шмат. І хоць вопыту ў мяне было мала, тым не менш, мне прапаноўвалі працу адразу некалькі кампаній. Але на сумоўе я пайшла толькі ў адну. Мне патэлефанавалі з ТАА «Каліна-Бел». Я была здзіўленая, бо кампанія сапраўды вядомая і сур'ёзная. Мяне запрасілі на сумоўе. Першы этап размовы праводзіла мая сённяшняя кіраўніца, начальніца аддзела маркетынгу. Пытанні мне задавалі па кожным пункце рэзюмэ, прасілі распавесці пра сябе, пра гатоўнасць атрымліваць новыя веды і выконваць новыя задачы. Другім этапам было сумоўе ўжо з намесніцай дырэктара па продажах. Яна задавала сапраўды незвычайныя і нават нечаканыя пытанні, звязаныя з рознымі сітуацыямі ў працы маркетолага.*

*Шчыра кажучы, нягледзячы на такі доўгі працэс сумоўя, мне спадабалася адказваць на пытанні. Я нават шмат новага сама пра сябе даведалася. Праз некалькі дзён мне патэлефанавалі і паведамілі, што гатовыя прыняць мяне ў ТАА «Каліна-Бел» на пасаду маркетолага. І вось ужо*

*амаль паўгода я працую на гэтай пазіцыі. Я вельмі рада, што ўсё атрымалася менавіта так і што я працую менавіта ў гэтай кампаніі. Мяне прынялі вельмі цёпла і шмат чаму навучылі. Нягледзячы на тое, што я малады спецыяліст, у мяне ўжо дастаткова вопыту і ведаў, якія я паспяхова ўжываю ў сваёй працы.*

*Ну і ў якасці парады маладым спецыялістам магу сказаць, што трэба імкнуцца атрымліваць вопыт, быць мэтанакіраваным, гатовым вучыцца і не баяцца перамен!*


ADUKACYJA.INFO


БЕЛАРУСКАЕ
ШУМАНАЎСКАЕ
ТАВАРЫСТВА